2025 春闘
第5回団交報告①

JLUニュース

No 1000(16－39)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2025年 3月 18日

Tel:03-5756-8690 URL http://www.jlu.co.jp e-mail honbu@jlu.co.jp

全体波及のベア 昨年以下はあり得ない

３月 14 日(9:00～10:05)、25 春闘第５回目の団交が行われました。会社側は大堀人財本部長、村田人財戦略部長、人財戦略部担当メンバー7 人に加え、整備本部橋本業務部長、赤松グループ長が出席、組合側は佐藤委員長を含め８人が出席しました。以下、団交報告その①です。

■手当には感謝するが、ベア・一時金は考えるべき

大堀人財本部長 これまでの交渉経緯を踏まえ、経営として再検討をしたが、これまでに示した以上の回答を行う判断には至らなかった。本日も、真摯に協議を行う。是非とも貴組合のご理解をお願いしたい。争議権の具体化の有無は 3 月 16 日の正午までに明らかにするよう要請する。

佐藤委員長 本日も抗議の意味を込め腕章をしてきた。再回答を受けて職場の声を聞いてきたし、アンケートも短期間ながらすごく集まった。手当の部分は評価するが、ベアが低過ぎるという内容。さらに他社の回答が続々発表されたがその水準も大きかったため、ショックが大きくなった。今迄は ANA との差が際立っていたが、他からも置いていかれた。前回も「JAL はこのままだと先がない、成長していけない」と指摘してきたが、その通りの結果を招く状況に追い込まれた。正月の社長の一言もすごく大きい。JGS の仲間からも「どうなっているのか？」と聞かれる。「社長の言葉は何なんだ」と厳しい追及があった。「社長の権威はどうなっているんだ」と逆に心配する声さえある。整備の職場でも所属労組に関係なく意見を聞くと、「去年より下げはあり得ない」という意見だ。これでJALの将来は大丈夫なのかという不安や懸念が多い。会社の考えとしては、去年ほどの物価上昇率ではなく緩やかになってきたから、1 万 2000 円ではなく 1 万円になったということも説明したら、「それはおかしい」との声になる。去年の 1 万 2000 円でも物価上昇に追い付かなかった訳で、今年 1 万 2000 円にしても結局去年の遅れを取り戻せないのに、物価上昇率が緩やかになったからと言ってベアを下げるのは納得いかない。そういう職場の受け止めになっている。

組合 ベア 1 万円。回答集中日が過ぎたが、他と見比べてみると低い。回答日直前に「電機連合の最低妥結基準が 1 万円」と報道されており、電機もちょっと厳しめだからJALもそうなったのかと様子を見ていたら、要求以上の回答や、満額回答がされている。1 万 5000 円、1 万 7000 円が当たり前。自動車を見ると統合が破談した日産自動車も 1 万 6500 円と大幅な賃上げをしている。今は高専から人を採ってきたいのに、航空を選ぶ人が減ってくると思う。今まで電機連合と横並び、他とも同じくらいで出していたのに出せなくなったということは、相当厳しいのか？

会社 厳しいというか、ベアが継続定着のフェーズに入ってきた中で、どういう形でやっていくべきか、当然会社がベアを続けていくためには、どんなことが出来ていなければならないのか、それこそ本当に価値を上げて、生産性を上げることで、これくらいの規模のベアをやっていけると思っている。だから、そういうものの進捗を見てやっていかなければいけない。その中で我々が今回できる水準としては、本当に額で見れば他より見劣りするが、これで最大のことをやっている。

組合 そこの見積もりが甘い。生産性を上げるためにと言うが、生産性を上げるためには、社員一人ひとりのモチベーションがすごく高くないとできない。今だってぎゅうぎゅうにやっている。現業だけではなく間接もそう。これ以上生産性を上げていくのは難しい。「どこを効率化するのか！」という状態。あと「知恵を絞って、モチベーションを高めて」とか言うが、意識改革みたいな精神論ではいけないと思う。組織的にシステムとしてやらなければいけないけど、もう精神論に頼らざるを得ないぐらいになっている。それなのに安定的に発展できるために、ベアを継続するためには 1 万円が精一杯と、そこで精一杯では、今後生産性を上げられるだけの人材が育っていかないし、入っても来ない。そこの見積もりが甘い。

会社 ベアも人への投資だが、それぞれの職場、世代に合った投資を全般的に考えていて、職種によってはタイミングも違うかもしれない。去年は客室乗務職で制度の見直しをやった。今年は整備でそれをやっている。全体でやるものもあるし、そういうふうに絞っているものもある。先程 1 万 6500 円の自動車会社の話があったが、そういう所で、他にどんな人材投資をしているか、全体を分かっていないけれど、ベアで全部をやる会社もあるかもしれない。でも我々は職種に合ったモチベーションの高め方があるのではないかと思っているので、そういうふうに考えている。

組合 それは分かるが、まず、自分の生活が安定していないと、人の為には働けない。公共のために仕事をしているわけだから。まずは自分の生活が大事でその生活が、今働いている人が物価上昇に追い詰められて成り立っていない。新しく入って来る人もベアを見てくるはず。

本部長 前回も言った通り、コロナ禍明けて、本当に様々な職種毎、グループ会社毎、色々な投資をやってきた。今年は整備の皆さん、JALEC、それから JGS さんの公休増も働き方の部分だけれど投資の一環だと思っている。そういう事も全部含めて、もっとアピールすべきだったと思う。皆さんは触れていないけれど、遺児年金も増額し、グループ各社にも展開する。これも安心して仕事ができるようにと、少しでも何か出来ることがないかという投資のやり方をしてきてのこと。そんな中で、私は佐藤委員長と考え方が一緒だと思っている。20 年後の後輩たち、もしくは JAL に入って欲しいと思われるために、今、何を自分たちがするべきか、というところ。これは全く一緒。私も色々な研修の場で同じ話をしている。自分たちだけでなくて、20 年後の後輩たちにどんな形で残していくのか。多分考

え方は同じでも、手法ですれ違いがあると思うが、根っこは一緒。ベアみたいな所をどう考えていくか、それも考えた上で会社としてお示しをしているとご理解いただきたい。

委員長 思いが同じならば、共感できる部分がいっぱいあると思う。本部長が言っていることに共感できる部分もあるけれど、スピード感があまりにも違いすぎる。それは立場の違いなのかもしれない。本部長のやり方は会社側のやり方で、私は現場に寄り添っていて、現場の感覚としては、子供たちに良い会社を残す為には、今のやり方では駄目だと思う。だから、それを伝えている。平行線になっていてもここだけは諦める訳にはいかない。それを諦めるぐらいなら、もう会社を辞めていると思う。自分だけ良ければいい、後輩たちの事がどうでもいいのなら、会社を辞めればいいこと。でも諦めない強い気持で子供たちに良いものを残したい。だから、今日言われたことも「しょうがない」とは思えない。

本部長 「しょうがない」と思ってほしいのではなく、思いは一緒で、考え方とか、お互いに背負っているものが違うのではないかと。ここのすれ違いの幅を埋めるために皆さんと時間を取っているし、それが少しずつでも真摯にお話することで、少しずつ埋まっていったら、それはいいと思う。毎回毎回、出来る範囲での回答を皆さんにさせてもらっていて、100%満足を頂けるかというと、やはり要求と幅が違うというのは、私もそれは自覚している。

組合 ベアは 1 回上げると下げることが出来ないので、慎重な判断でこうなったのだろうが、期末とか一時金は一過性の物。だから、ANA と差が開いた分はベアを少し抑えて、そちらを出すことを期待している。そもそも ANA との業績差があり、生産性が上がっていないと言っているのは、「1 人当たり売上高」の指標を見ていると説明されている。売上高は、国際線の傾斜配分で向こうに良い路線を持っていかれ、それを今活用して、外国で稼いだ分で、国内はバーゲンセールですごく安く売れる。これに付き合っている我々は国内線の単価が上がらなくて困っている、という構図だと思う。傾斜配分は、運みたいなのでもあるが、結局その後は経営責任だと思う。役員報酬も EBIT に連動していて、1700 億円いかなかったら下がっていくけれど、今回、ANA は最大 3.2ヵ月の期末が出て年間一時金は 7.2 ヵ月。我々は、目標達成で 5.5 ヵ月。これ、EBIT と期末を少し下げてでも 1 ヵ月の特別金を出して、夏の一時金を 3.1ヵ月出せば追いつくこと。このままだと 2 年続けて ANA と大差をつけられる。夏闘を待っていると 5 月の決算時に勝手に期末を出してくるので、ここで何とかして欲しい。これは今年だけ、1 回きりのこと。この期末一時金のことは何か考えているのか。

会社 今はまだ、3 月の途中で、とにかく最後まで目標を目指すという状況なので、まずはそれを達成する。今は、それしか言えることはない。

組合 私達も 1800、1900 億円ぐらいまで上振れたらいいと思っている。それで 2000 億円になっても 6 ヵ月。だから今年はもう 1 ヵ月を、全然違う名目で出して、この差を埋めるしかない。社員がサボって、ANA と差をつけられている訳ではない。みんな一生懸命に働いていて、ただ持っている路線が違っていて売上げに差がついてしまう。それで、一時金や年収において大差で負けるのはよくないと思う。大学院卒の新人が ANA の 7.2 の話を聞いて、ものすごくびっくりしていた。それを見ていて、向こうに行ってしまわないか心配になった。若いから転職とか考えないか、同業は無理にしても、他業種には行かれてしまうのでは、そう感じた。だから「ANA と同じに」とまでは言わないけれど、そこも見ていかないとやられると思う。大卒も大体同じ学校から来る。そこの後輩たちにも伝わってしまう。一時金が全てではないと言うけれど考えてほしい。資格手当が上がったことについては、職場で結構喜んでいた。そこは素直に感謝している。ただ一方で社長が去年以上と言っていたのが 1 万円に抑えられて、ANA がそれ以上で、しかも年間の一時金は 7.2 ヵ月、これはちょっと虚しくなる。これでは、現場に働く気力が出てこない。それに高専の進路指導の先生も、どこに行ったらいい賃金もらえるかを考えると、「日本航空はそうでもないな」ということになってしまうと、選んでもらえなくなる。むしろこの業界が選んでもらえないかもしれない。やっぱり年収や年間一時金が上がっていけば、現場も頑張れるのでそこはちょっと考えてもらえないかなと思う。

■JALEC の人事制度が変わる 相対評価はそのまま?

組合 今回 JALEC の人事制度がずいぶん変わり、10%ぐらい上昇する。評価によっては昇格とかも早くなるそうだが、この評価制度は JAL と同じような相対評価で、このぐらいの年代はこういう目標で、という形なのか。

整本 評価制度については、JALEC のプロパー社員と JAL の整備技術職の方で、7、8 年前に完全に揃え、評価シートも含めて同じにしているけれど、今回も同じ評価制度。

組合 そこは絶対評価にはできないのか。相対評価にしてしまうと、結局このスキームで上がって、その職種に上がる権利があったとしても、その中で今度順位付けをしないといけないから、結局は滞留して、昇格できない、昇格待ちみたいな人が溢れる事態になると思う。絶対評価にしておけばそうはならない。例えば、毎年 5 人しか上がれないとか、そういう仕組みにすると、その中で結局、相対評価だと頭数が決まってしまうと思う。あとは公平な評価ができない問題もある。

整本 評価の方法はいろいろあると思っていて、もちろん相対評価のところもあるし、絶対評価をやるところもあり、ただ我々としては同じ社員の中で、より頑張っている人にというところでやっている。絶対評価のメリットデメリットいろいろあるけれど、今の賃金体系、人の育成面においても、相対評価で、しっかりと頑張った人を報いていく、そういう評価の方が、我々として会社の成長にも資すると思っている。

組合 本当に頑張っている人が評価される絶対評価に出来るのが一番いいけれど、ちゃんとした評価できる人がいるかどうか。そもそも日本人にとって、評価するというのは、なかなか難しいものだとも思っている。

整本 評価するのが難しいというのは確かにあるし、あとは昨年発表した従業員満足度調査でも、「評価の納得性」とかのポイントは確かに良くなかった。ここについてはもっと皆さんが納得する評価制度にしていきたい。そこは管理職がしっかり見られるか、またそれをしっかりとフィードバックして、一人ひとり、もちろん頑張っている人もいるし、さらに成長していくためには、こういうところをさらに頑張ってほしいというようなやり取りを、しっかりやって、もっと成長できるような運用にしていきたい。来年度はさらに目指していきたいと管理職に対して評価者研修みたいなものに力を入れて、皆さんの納得できるようなその評価制度にもしていきたいと考えている。

以下、JLU ニュース 1001 号に続く